

ความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี  
ขององค์กร ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
**OPINION TOWARDS SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY  
WITH ORGANIZATIONAL CITIZEN BEHAVIOR OF  
CIVIL SERVANTS AND OFFICERS IN  
THE DEPARTMENT OF SKILL DEVELOPMENT**

สุนิสา สุตตสันต์  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
E-mail : oilsuni16@hotmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร  
ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.(2).เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อหลักปรัชญา  
เศรษฐกิจพอเพียง ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์  
ระหว่างความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร  
ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการโดยการวิจัยเชิงสำรวจ กับกลุ่ม  
ตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ  
เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.994 วิเคราะห์  
ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์โดยการ  
ทดสอบด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

#### ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.1 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี  
คิดเป็นร้อยละ 49.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 63.7 มีประสบการณ์  
ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีลงมา คิดเป็นร้อยละ 41.1 อยู่ในตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 58.9  
และมีอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.7

2) ความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพอประมาณ ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว และด้านความมีเหตุผล

3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมมีส่วนร่วม พฤติกรรมตามคุณธรรม และพฤติกรรมความจงรักภักดี

4) ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยอยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .924$ )

**คำสำคัญ :** หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ABSTRACT

This research aim (1) to study skill development officers on their organization behaviors on the sufficiency economic philosophy. (2) to study their opinion on the sufficiency economic philosophy and (3) to study relationship between the sufficiency economic philosophy and organization behaviors.

The study designs to survey 248 skill development officers by using investigator's questionnaires (0.994 confidence interval) and analyze data by frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation test.

### Results

1) 68.1 percent of participants are female. 49.2 percent ages between 31-40 years. 63.7 percent graduates bachelor's degree or equal. 41.1 percent got 10 years working experience. 58.9 percent is government officers and 38.7 percent got monthly salary between 20001-30000 baht.

2) Most participants agree with the sufficiency economic philosophy (mean 4.23 scores). Consider in each aspects found high score form sufficiency aspect, adaptation aspect and reason aspect.

3) Most of participants have good organization behaviors (mean 4.23 scores). Consider in each behavior found high score form developmental behavior, obligate behavior, participative behavior, moral behavior and loyal behavior.

4) The study founds significant direct relationship between the sufficiency economic philosophy opinion and organization behavior of skill development officers. (p-value = 0.05, r = 0.924)

**Keywords** : opinion, sufficiency economy philosophy, organizational citizen behavior, department of skill development

## บทนำ

“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางในการดำเนินชีวิตให้แก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 30 ปี เพื่อนำไปปฏิบัติในการดำเนินชีวิตในยามที่ประเทศประสบปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจใน พ.ศ.2540 ภายหลังเมื่อได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้ประชาชนรอดพ้นและสามารถอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ จากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ในวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2517 ว่า

“...การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐานคือ ความพอมี พอกิน พอใช้ ของประชาชนส่วนใหญ่เบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการและอุปกรณ์ที่ประหยัดแต่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เมื่อได้พื้นฐานจากมั่นคงพร้อมพอสมควร และปฏิบัติได้แล้ว จึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญ และฐานะทางเศรษฐกิจขั้นที่สูงโดยลำดับต่อไป...”

ใน พ.ศ. 2540 เกิดปัญหาวิกฤตการณ์เศรษฐกิจ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ พระราชทานพระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2540 ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงอีกครั้ง เพื่อแนวทางแก้ปัญหาให้กับประเทศ

“...การเป็นเสือนั้นไม่สำคัญ สำคัญอยู่ที่เรามีเศรษฐกิจแบบพอมีพอกิน แบบพอมีพอกินนั้น หมายความว่าอุ้มชูตนเองได้ให้มีพอเพียงกับตนเอง อันนี้ก็เคยบอกว่าการพอเพียงไม่ได้หมายความว่า ทุกครอบครัวจะต้องผลิตอาหารของตัว จะต้องทอผ้าใส่เอง อย่างนั้นมันเกินไป แต่ว่า

ในหมู่บ้านหรือในอำเภอจะต้องมีความพอเพียงพอสมควร บางสิ่งบางอย่างที่ผลิตได้มากกว่าความต้องการ ก็ขายได้ แต่ขายในที่ไม่ห่างไกลเท่าไร ไม่ต้องเสียค่าขนส่งมากนัก...”

ชีวิตที่พอเพียงในการทำงานจึงต้องยึดความพอเพียง คือ ความมีเหตุผล ความพอประมาณ และระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ยึดผู้ปฏิบัติงานเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อให้เป็นบุคคลต้นแบบ มีกระบวนการพัฒนาที่ยึดคุณธรรม ความเพียร ความรอบรู้ ความซื่อสัตย์ สุจริตให้เข้าสู่จิตใต้สำนึกของผู้เรียน บุคลากร และต้องมีธรรมาภิบาลในองค์กร มีประสิทธิภาพในการทำงานกับมนุษย์ต้องใช้หลักการหลักวิชาการให้สอดคล้องกับภูมิสังคม คือภูมิประเทศและสิ่งแวดล้อม ต้องปรับกระบวนการทำงานจากบนลงล่าง เป็นล่างขึ้นบน โดยมีเป้าหมายของการทำงานคือ คุณภาพชีวิตและสังคม เพื่อลดความยากจน เป็นเครื่องมือดูแลสุขภาพ เป็นเครื่องมือพัฒนาประชาธิปไตย และเป็นเครื่องมือสำหรับธรรมาภิบาลหรือความโปร่งใสของสังคม และประสิทธิภาพในการทำงาน

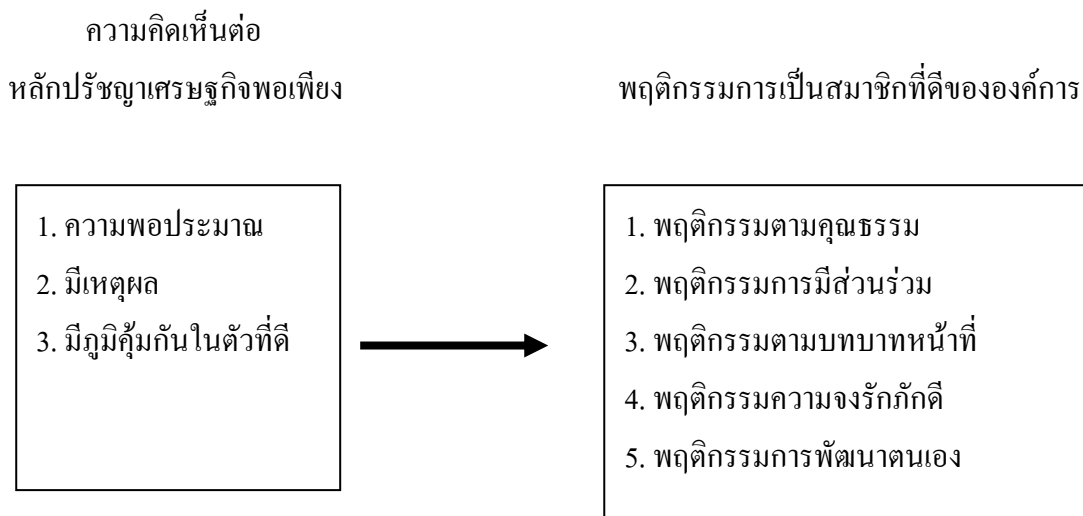
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีหน่วยงานในสังกัดทั่วประเทศ จำนวน 76 จังหวัด ตระหนักถึงคุณค่าของการบริหารตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะมีผลต่อการบ่มเพาะเจ้าหน้าที่ในสังกัดให้มีจิตสำนึกของการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม จึงส่งเสริมให้สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศปฏิบัติราชการโดยเน้นเรื่องหลักเศรษฐกิจพอเพียง และก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการดำเนินงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่ามีพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับใด และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างไร

### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านต่างๆ ของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

## กรอบแนวคิดในการศึกษา



### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน ความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สมมติฐานที่ 1 ความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมตามความคุณธรรม ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สมมติฐานที่ 2 ความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรมีส่วนร่วม ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สมมติฐานที่ 3 ความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สมมติฐานที่ 4 ความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมความจรงรักภักดี ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

สมมติฐานที่ 5 ความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรพัฒนาตนเอง ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

## ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาผู้วิจัยทำการศึกษาคำแนะนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวม 3 ด้าน คือ 1) ด้านความพอประมาณ 2) ด้านความมีเหตุผล 3) ด้านการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ 1. พฤติกรรมตามคุณธรรม 2. พฤติกรรมมีส่วนร่วม 3. พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ 4. พฤติกรรมความจงรักภักดี และ 5. พฤติกรรมพัฒนาตนเอง
2. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่ กันยายน 2559 – พฤษภาคม 2560
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน
3. ขอบเขตด้านประชากร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 650 คน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อสร้างความรู้และเข้าใจที่ถูกต้องตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใช้ในองค์กรเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพต่อไป
3. เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิต
4. ช่วยสร้างจิตสำนึก และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม แนวทางการดำเนินชีวิตอยู่บนหลักของความพอประมาณ มีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว

## วิธีดำเนินการศึกษา

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ประชากร คือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 650 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้ศึกษาใช้การสุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้คลาดเคลื่อนร้อยละ 5

### ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

- 1) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารงานวิชาการ บทความ วารสารงานศึกษาวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดในงานศึกษา
- 2) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยการประยุกต์เนื้อหาทฤษฎี และจากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มาปรับใช้ในแบบสอบถาม

### การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามเกี่ยวกับ เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ศึกษาทำการตรวจให้คะแนนและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง คือ แจกแบบสอบถามจำนวน 248 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่าง และสามารถเก็บรวบรวมคืนได้ทั้งหมด

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นหรือความเชื่อถือได้ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป บรรยายคุณลักษณะของตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ใช้การทดสอบด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

## ผลการศึกษา

### 1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.1, อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 49.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 63.7, ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีลงมา ร้อยละ 41.1, อยู่ในตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 58.9, อดตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 38.7

### 2. ความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านความพอประมาณ

ความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.23 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้าน

ความพอประมาณ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.49 รองลงมา คือ ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว มีค่าเฉลี่ย 4.13 และด้านความมีเหตุผล มี 4.08

### 3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมตามคุณธรรม ของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 4.23 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.43 รองลงมา คือ พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 4.34 พฤติกรรมการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย 4.22 พฤติกรรมตามคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.12 และพฤติกรรมความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ย 4.03 ตามลำดับ

### 4. การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** พบว่า ความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมตามคุณธรรม ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยอยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .728$ )

**สมมติฐานที่ 2** พบว่า ความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยอยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .817$ )

**สมมติฐานที่ 3** พบว่า ความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้าน พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยอยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .889$ )

**สมมติฐานที่ 4** พบว่า ความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมความจงรักภักดี ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยอยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .723$ )

**สมมติฐานที่ 5** พบว่า ความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยอยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .964$ )



## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามประเด็นสำคัญ ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก กล่าวคือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และยึดหลักสายกลาง รู้จักพอ รู้จักประมาณตนในการแสวงหาวัตถุ หรือปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสมกับฐานะ ประกอบอาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งที่ผิดกฎหมาย มีการทำงานและใช้ชีวิตแบบเรียบง่าย ประหยัด การทำอะไรที่พอเหมาะพอควร สอดคล้องกับอัตภาพ ศักยภาพของตนและสภาวะแวดล้อม ตามความสามารถของแต่ละคน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบเศรษฐกิจพอเพียงมุ่งเน้นให้บุคคลสามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน และใช้จ่ายเงินให้ได้มาอย่างพอเพียงและประหยัด ตามกำลังของเงินของบุคคลนั้น โดยปราศจากการกู้หนี้ยืมสิน และถ้ามีเงินเหลือ ก็แบ่งเก็บออมไว้บางส่วน ช่วยเหลือผู้อื่นบางส่วน และอาจจะใช้จ่ายมาเพื่อปัจจัยเสริมอีกบางส่วน (อภิชัย พันธเสน ,2556) โดยสอดคล้องกับคำกล่าว ของ สุเมธ ตันติเวชกุล ได้กล่าวว่า "หลาย ๆ คนกลับมาใช้ชีวิตอย่างคนจน ซึ่งเป็นการปรับตัวเข้าสู่คุณภาพ" และ "การลงมือทำด้วยความมีเหตุมีผล เป็นคุณค่าของเศรษฐกิจพอเพียง" ทุกคนสามารถนำหลักปรัชญาฯ มาเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตได้ ไม่ใช่เฉพาะในหมู่คนจนหรือเกษตรกร โดยต้อง **“ระเบิดจากข้างใน”** คือการเกิดจิตสำนึก มีความศรัทธาเชื่อมั่นเห็นคุณค่าและนำไปปฏิบัติด้วยตนเองแล้วจึงขยายไปสู่ครอบครัวชุมชนสังคมและประเทศชาติต่อไป

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านต่างๆ ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ มีความรู้สึภาคภูมิใจที่ได้ก้าวมาทำงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ร่วมกันทำงานอย่างมุ่งมั่นทำให้ได้ผลดีที่สุด ช่วยปกป้องชื่อเสียงและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงาน ใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินด้วยความระมัดระวัง ประหยัดและคุ้มค่า ศึกษาวิธีการทำงานใหม่ๆ ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ และสามารถแนะนำผู้ร่วมงานได้ และกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อประโยชน์ของทางราชการ โดยสอดคล้องกับความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ (Spector 1996, p.257) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การทำงานตรงเวลา

การช่วยเหลือคนอื่นๆ การอาสาสมัครทำงานโดยไม่ได้รับการขอร้อง ให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ไม่ใช้เวลาในที่ทำงานไปกับเรื่องส่วนตัว (แพรภัทร ยอดแก้ว)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยอยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับเห็นด้วยมาก เป็นผู้ที่มามีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมากด้วย โดยสอดคล้องกับคำกล่าวของ (สมบัติ กุสุมาวดี , 2553, หน้า 293-335) ได้กล่าวไว้ว่า การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ดีของคนในสังคม และการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

### ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้สำหรับองค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างเด่นชัด รวมทั้งสามารถทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ดังนั้น องค์กรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรตระหนัก และให้ความสำคัญ สร้างและพัฒนา “ยุทธศาสตร์และวัฒนธรรม” องค์กรบนฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานบนหลักการแห่งความพอเพียงและบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนบุคลากร ให้มีค่านิยมแห่งความพอเพียง

2) การศึกษาครั้งนี้พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความคิดเห็นต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นที่ดีต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มขึ้น โดยองค์กรอาจนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เช่น การพัฒนาและการจัดการสภาพแวดล้อมภายใต้หลักการ 3 ห่วง 2 เงื่อนไข โดยเน้นให้ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ เข้าใจลักษณะทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การสร้างความพร้อมเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

การสร้างสามัคคี มั่นคง และความยั่งยืน ความพอดี พอประมาณ และรู้จักตนเอง การมีความรู้คู่คุณธรรม รวมถึงการพึ่งพาตนเองและรับผิดชอบต่อส่วนรวม ผ่านการฝึกอบรมหรือการสื่อสารความรู้ความเข้าใจและการเห็นประโยชน์ของการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสมในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรและสังคมต่อไป

### 3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรจะมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เรื่อง การพัฒนาทัศนคติต่อหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปส่งเสริมเพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสมต่อไป

2) ควรมีการศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้วยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา (Superior Rating) หรือประเมินจากเพื่อนร่วมงาน (Peer Rating) เพื่อควบคุมความลำเอียงในการประเมิน

### รายการอ้างอิง

สมบัติ กุสุมาวดี. (2551). “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาองค์กร.” วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 48 (1) : 86.

อภิชัย พันธเสน. (2556). การน้อมนำแนว"ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"มาประยุกต์ใช้ในชีวิตและการทำงาน (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

<http://oknation.nationtv.tv/blog/teetatfarm/2013/08/23/entry-1>.

Spector, P. E. (2003). **Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice.** (3rd ed). New York : John Wiley.